

FARKAS ATTILA¹:

A pályakezdés támogatása az Eszterházy Károly Főiskola Karrierirodájában

Az Eszterházy Károly Főiskola szervezeti egységeként működő Karrieriroda 2006-ban – a projekt keretében – alakult azzal a célkitűzéssel, hogy a Főiskolán végző, valamint a régióban élő pályakezdő diplomások elhelyezkedését segítse, és kialakítson egy munkaerőpiac igényeit tükröző szemléletmódot. Az elmúlt időszak tapasztalatai azt igazolták ugyanis, hogy a hallgatók nincsenek felkészülve arra, hogy a diploma nem jelent azonnali felvételt egy munkahelyen, és arra sem, hogy végzésükkel egy teljesen új világ új elvárásaival kell megküzdeniük. Feltétlenül szükségesnek tűnt tehát a fiatalok körében annak tudatosítása, hogy nem a munkaadók versenyeznek a diplomásokért, a munkavállalónak kell megkeresnie azt a munkahelyet/munkaterületet, ahol dolgozni szeretne (vagy egyáltalán dolgozni van lehetősége), nincs mód csak ajánlatokra várva elhelyezkedni. A sikeres pályakezdés egyáltalán nem könnyű, minél előbb, már a felsőoktatási tanulmányok kezdetekor (még szerencsésebb, ha már középiskolában) meg kell kezdeni a felkészülést. Ezen hiányosságokat hazánkban a felsőoktatási intézmények többsége is felismerte, és a Berzsenyi Dániel Főiskola Karrier Irodája által lefolytatott kutatás alapján elmondhatjuk, hogy az első lépéseket meg is tette kiküszöbölésük felé, hiszen a vizsgált 21 intézmény 25 egységéből mindössze 3 jelezte, hogy nem működik náluk a hallgatók elhelyezkedését támogató intézmény. (Biró Krisztina – Richard Maynard [2007], 40. oldal)

A Karrieriroda feladatai

A Karrieriroda működése során mindvégig szem előtt kell tartani, hogy szolgáltató szervezet. Szolgáltatásait elsősorban a Főiskola hallgatói veszik igénybe, ezt a célcsoportot kell bevonni a mindennapi feladatokba, és az ő véleményük mérvadó az eredményesség vizsgálatakor is. Sajnos hazánkban a karriertanácsadó, felkészítő tevékenység a felsőoktatási rendszer részeként még gyerekcipőben jár, és egy-egy kiemelkedő példán kívül inkább próbálkozásokról beszélhetünk, melyek nem minden esetben tudnak a velük szemben támasztott

¹ Farkas Attila, Karrieriroda vezető.

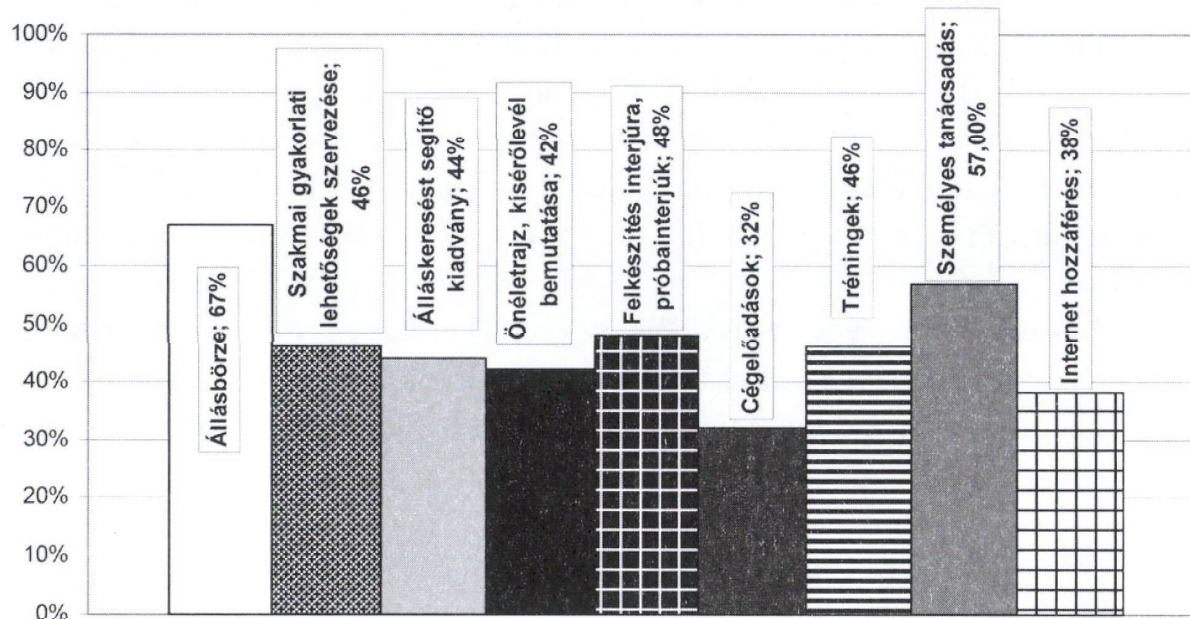
elvárásoknak megfelelni. Érdemes lehet elgondolkodni, tehát a külföldi példák hazai bevezetésén, ahol már önálló minőségbiztosítási rendszert is kidolgoztak kifejezetten a felsőoktatás számára, azonban ügyelni kell, hogy az elvek saját rendszerünkbe történő beillesztésekor ne feledkezzünk meg a hazai sajátosságokról, így biztosítva a minél hatékonyabb működést, a hallgatói megelégedést. Amit viszont jelenleg is megtehetünk az imént említett célok elérése érdekében, az a felmérések, visszacsatolások számának növelése – nem csak a hallgatók irányába – ami alapja kell hogy legyen az ügyfélközpontú tevékenységünknek.

Az Eszterházy Károly Főiskolán végzett kérdőíves megkérdezés során kapott hallgatói vélemények is alátámasztják alá Iroda létjogosultságát. Sajnos a munka e stádiumában is szembetűnő volt ugyan a hallgatókra általában jellemző érdektelenség, passzivitás, mely a Karrieriroda működése során is talán a legnagyobb nehézséget okozza, mégis sikerült a véletlenszerűen megszólított hallgatók köréből 100 választ összegyűjteni. A válaszadók évfolyamonkénti megoszlása közel azonos, 26 különböző szakon végzik tanulmányaikat. Nem soroltuk azonban a megkérdezettek körébe a gazdálkodási szak hallgatóit, mert a pályázat keretében megvalósított kurzusokba és gyakorlati programokba leginkább ők vettek részt, és így sokkal több információval rendelkezhetnek az irodáról, mint az egyéb szakokon tanuló hallgatók, ami torzíthatná a vizsgálat általános megállapításait.

A válaszadók 40%-a érezte úgy, hogy nem felelne meg állásinterjún, sőt, 16% úgy, hogy egy jó önéletrajzot sem tudna elkészíteni. A magabiztosabb, tehát az állásinterjú sikerét valószínűsítő 60% háromnegyede is úgy véli azonban, hogy mindezt csak némi segítséggel érhetné el, és ezt a segítséget el is fogadja, ha valahol megtalálja. A megkérdezettek 73%-a már a végzés előtt is szükségesnek érzi, hogy megkezdje a felkészülést az álláskeresésre, s többségük segítséget is vár ezzel kapcsolatban. Azaz nagyon kevesen vannak olyanok, akik biztosak abban, hogy sikeresek lesznek a munkapiacon. Jelentős igény mutatkozik viszont arra, hogy folyamatos képzésekkel, tréningekkel vagy csak egyszerű tanácsadással fejlesszük a hallgatók készségeit. S a válaszadók az 1-től 5-ig osztályozó skálán átlagosan 4,06-os értékkel jellemezték egy ilyen tevékenységet folytató iroda fontosságát is.

Az iroda megnyitásakor egyértelmű törekvés volt, hogy annak a tevékenysége minél szélesebb körű legyen, és mára a felsőoktatási intézményekben országszerte igénybe vehető szolgáltatások 80%-a az egri hallgatók rendelkezésére is áll. Felmerül azonban a kérdés, hogy ezek közül melyekre van leginkább igény. A kapott válaszokat a 1. ábra foglalja össze.

1. ábra: A Karrieriroda szolgáltatásaira mutatott érdeklődés



Forrás: saját szerkesztés

A Karrieriroda célcsoportja azonban nem szűkül kizárólag a jelenleg a Főiskolánkon tanulóakra, ezért érdekes számunkra a volt hallgatók visszaérkezett véleménye is, melyet egy másik kutatás keretein belül mértünk meg. Annak ellenére, hogy a válaszadók 97%-a jelenleg dolgozik, majdnem 50%-uk (de a régióban dolgozók kicsit magasabb hányada) jelezte, hogy szeretne kapcsolatba lépni az irodával. Sokan annak ellenére is szívesen tájékozódna irodánkban a lehetőségekről, hogy munkájukkal és fizetésükkel is elégedettek. Ez azért is célszerű ugyanis, mert sajnos a mai munkapiaci helyzetben a fiatal munkavállalóknak fel kell készülniük arra, hogy akár néhány évente munkahelyet kényszerülnek váltani. De a munkahelyváltás a széleskörű ismeretszerzés, az egyéni fejlődés szempontjából is előnyös lehet.

Feladatainak ellátása, a szolgáltatni kívánt információk megalapozása érdekében az iroda két adatbázist állított össze, mely tevékenységgel a hazánkban működő karrier irodák szinte mindegyikében találkozhatunk.

Hallgatói adatbázis

Az iroda egyik leghatékonyabb szolgáltatása az önkéntes adatszolgáltatáson alapuló hallgatói adatbázis fenntartása és használata. Célunk ezzel az, hogy az

adatbázisban szereplő hallgatókról bármikor teljes körű információt tudjunk nyújtani az érdeklődő vállalatoknak. Ez rendkívül praktikus az álláshelyet hirdető cégeknek is, hiszen szerencsés esetben szinte azonnal 5-10 olyan önéletrajzot kaphatnak, amely többé-kevésbé megfelel az elvárásaiknak, és természetesen jó a pályázónak is, aki így gyorsan reflektorfénybe kerülhet. Sajnos ezen a ponton is problémák forrása azonban a hallgatók egy részének gyenge szakmai elkötelezettsége, mivel a pályakezdők jelentős elhelyezkedési nehézségei ellenére is előfordul, hogy egy kiírt lehetőségre nincs érdeklődő. Az Iroda viszont sajátos csatornákon (például: Neptun tanulói nyilvántartórendszer üzenetküldési lehetősége, vagy tanszéki megkeresés segítségével) ilyen esetekben is igyekszik az információkat eljuttatni a célcsoportnak.

2007. októberében összesen 238 fő regisztrált álláskereső található a rendszerben, közülük 146 nő, és csak 92 férfi. 36%-uk tanulmányai befejeztével már főállást keres, míg 56%-uk részmunkaidős, iskola mellett végezhető munkát vállalna, és 8% gyakorlati / gyakornoki hely megtalálásához kér segítséget.

A regisztráltak több mint fele a Gazdaság és Társadalomtudományi Karon végezte tanulmányait. Ezt a viszonylagosan kiemelkedő érdeklődési arányt egyértelműen az „Észak-magyarországi összefogás a régió fiatal diplomásaiért” projekt segítségével e körben megszervezett speciális oktatással lehet magyarázni, amelynek keretében önmegvalósítási, és álláskeresői technikákat tanulhattak a résztvevők. Ennek köszönhetően fókuszba kerültek a diplomaszerezés utáni évek, melyekre e hallgatók már idejében próbáltak kellő figyelmet fordítani. Ez érzékelhető volt a gyakorlati munkájuk megválasztása, és az irodába történő látogatásaik során is. A regisztráltak vizsgálatának azonban egy másik tanulsága is van: a Karrierirodának a mostaninál sokkal komolyabb marketinget kell folytatnia. Annak ellenére, hogy számos plakát, szórólap, „Neptunos” üzenet, sajtóanyag és egyéb program próbálja népszerűsíteni a működést, sok hallgató még nem látja meg a lehetőségeket.

A gyakorlati / gyakornoki munkahelyet kereső hallgatóknak szinte minden esetben nagyon gyorsan tudunk segíteni. Ez a Heves Megyei Kereskedelmi és Iparkamarával közösen lebonyolított gyakorlati programnak köszönhető, melyben a felmért igényeknek megfelelően közösen próbáljuk cégeknél elhelyezni az álláskeresőket. A már előre felkutatott fogadó vállalatok 47 helyes listájából sokan azonnal tudtak választani, így ők nem is regisztráltak az adatbázisba.

Az alkalmi (vagy diák-) munkalehetőségek feltárása, és megszerzése rendkívül nehéz feladat a Karrieriroda számára, de mivel kimagasló igény mutatkozik rá, ezért igyekszik jó viszonyt ápolni a városban működő iskolaszövetkezetekkel. Ennek köszönhetően a hallgatók az általuk kínált ajánlatokat a

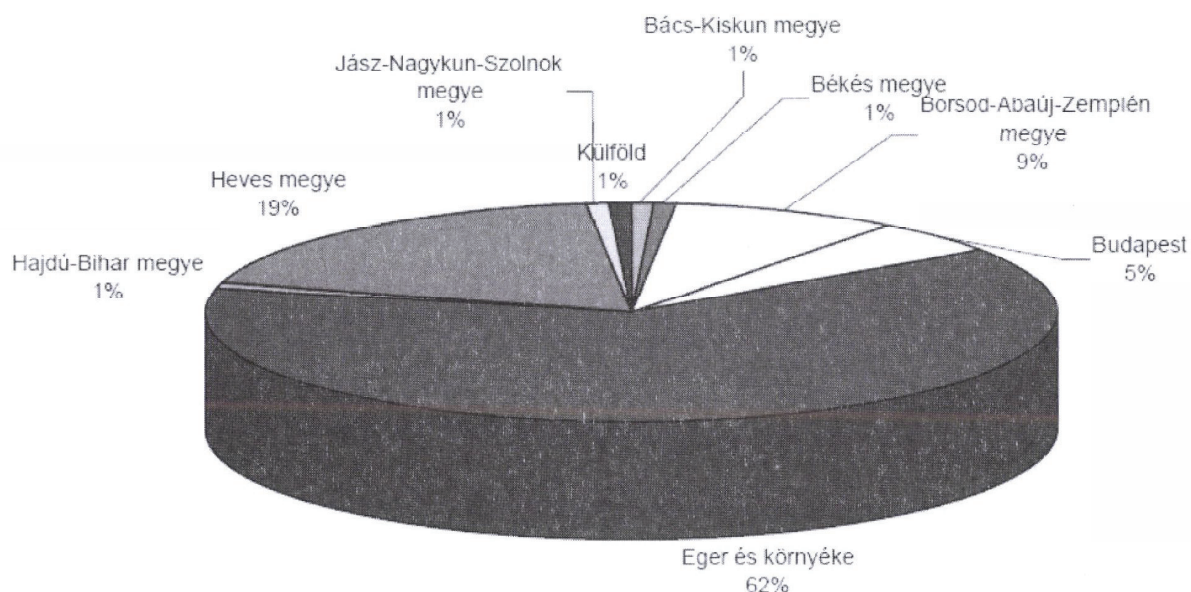
Főiskola Irodájában is megtekinthetik, és jelentkezhetnek is a munkákra. Ugyan szerencsésebb lenne ezen a területen is közvetlenül a vállalatokkal tartani a kapcsolatot, de a fiatal főiskolai intézményünk a diákmunka közvetítése terén még nem tudja felvenni a versenyt az imént említett szervezetekkel, mivel ezek kizárólag erre szakosodott tevékenységüknek, és megfelelő anyagi fedezetüknek köszönhetően jobb feltételeket (például: anyagi felelősségvállalást) tudnak a munkáltatónak biztosítani. Ezen a területen országos viszonylatban is tapasztalható, hogy a hasonló tevékenységet folytató irodák szintén a főállások népszerűsítését / közvetítését helyezik előtérbe, sokkal kisebb erőforrásokat mozgósítva a diákmunkák érdekében.

Vállalati adatbázis

Az iroda vállalati adatbázisa a régióban működő vállalatokról informál, és kreativitást, önállóságot igénylő álláskeresési lehetőségeket ajánl. Arra ösztönzi a benne böngészőt, ne várja, hogy ölébe hulljanak a lehetőségek, önállóan keresse meg a számára legmegfelelőbbet. A kereséshez számos lényegi információt kínál a régióbeli cégekről, ezek tevékenységéről, foglalkoztatási kínálatáról, ami segítheti annak feltérképezését, hogy hol vannak olyan munkakörök, melyeknek az elnyerésére eséllyel pályázhat, majd amelyeket eredményesen elláthat. Az érdeklődő megtalálja továbbá azon vállalati kontaktszemélyek nevét és koordinátáit, akik tájékoztatni tudják a pillanatnyi alkalmazási lehetőségekről, fogadják önéletrajzát, pályázati anyagát. A szolgáltatás igénybe vétele a tájékozódáson túlmenően is hasznos, hiszen arra ösztönzi az érdeklődőt, hogy önállóan telefonáljon, tárgyaljon, ismerkedjen a munka világával.

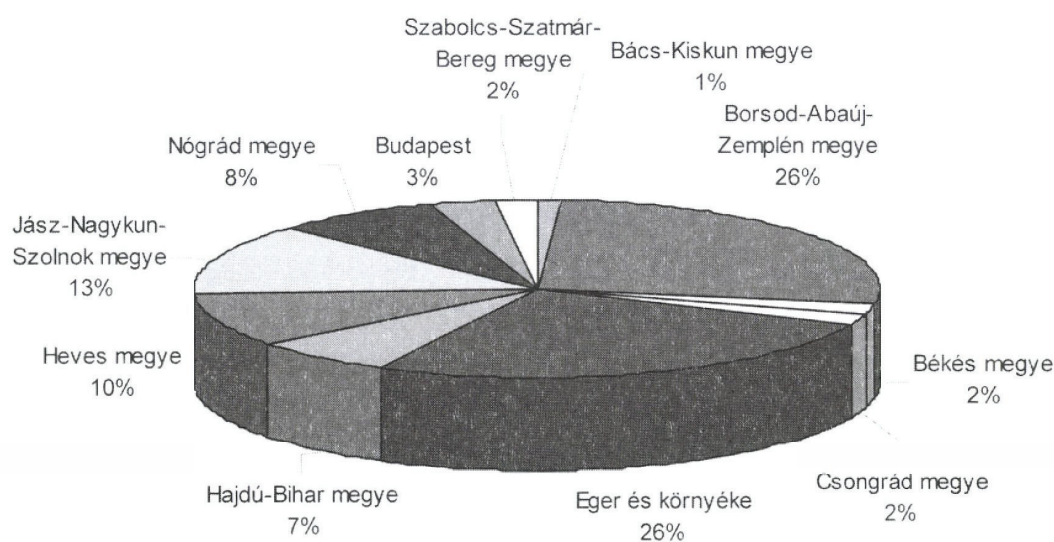
Az adatbázis – mely jelenleg 121 vállalat adatait tartalmazza – folyamatosan bővül. Területi és ágazati szerkezetét is megvizsgáltuk. Eredményeinket elsőként a hallgatói adatbázisnak a munkát keresők reménybeli elhelyezkedésére vonatkozó adataival vetettük össze. Emellett rendelkezésünkre áll egy, a másodéves gazdálkodási hallgatók körében végzett kutatásunk eredménye is, melyben arról informálódtunk, hogy hol szeretnék a kötelező gyakorlatukat végezni. Ez utóbbi azért is érdekes lehet, mert sokan már a gyakorlatuk során ugyanabban a városban és hasonló tevékenységi körben kívánnak majd véglegesen is elhelyezkedni, mint ahol gyakorlati idejüket töltik. S amint ez az ábrákon látható, az összehasonlítás kisebb eltéréseket mutatott a keresletnek, illetve az adatbázis „kínálatának” a szerkezete között.

2. ábra: A hallgatói adatbázisban regisztrált álláskeresőök által keresett munkahelyek területi elhelyezkedése



Forrás: saját szerkesztés

3. ábra: A másodéves gazdálkodási szakos hallgatók által keresett gyakorlati helyek területi elhelyezkedése



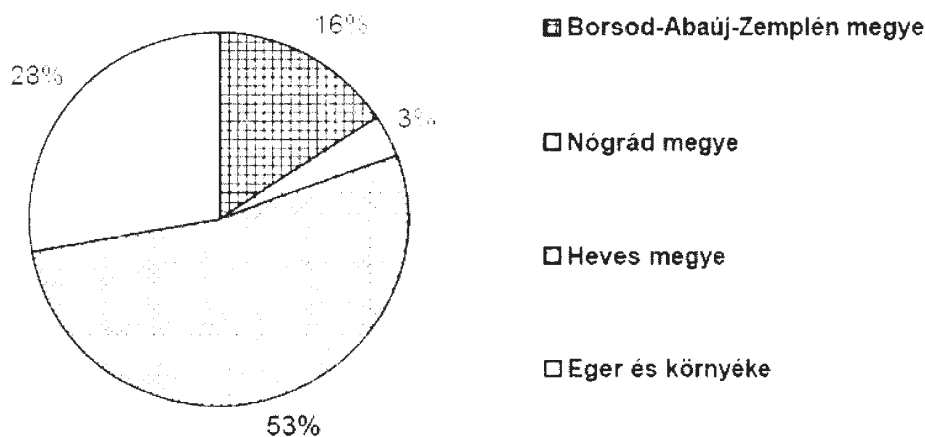
Forrás: saját szerkesztés

A munkát keresők közül legtöbben Egerben és környékén kívántak dolgozni: a 2. ábra adatai szerint a főállást keresőknél jóval több mint a regisz-

tráltak fele, míg a 3. ábra szerint a gyakorlati helyet keresőknél csak kicsit több mint a válaszadók negyede ezt a térséget preferálta. Heves megye egésze a hallgatók még nagyobb hányadát – 81 (!), illetve 36%-ukat – vonzotta.

A 4. ábra pedig jól mutatja, hogy a vállalati adatbázisban szintén túlnyomórészt egri, Eger környéki és Heves megyei vállalatok találhatóak. Ugyanakkor a másodévesek 26%-a jelezte, hogy Borsod-Abaúj-Zemplén megyébe szeretne gyakorlatra menni, míg a diplomások 8%-a dolgozna itt, s számukra a vállalati adatbázis cégeinek 16%-a nyújt tájékoztatást.

4. ábra: A vállalati adatbázisban szereplő cégek székhelyének területi elhelyezkedése

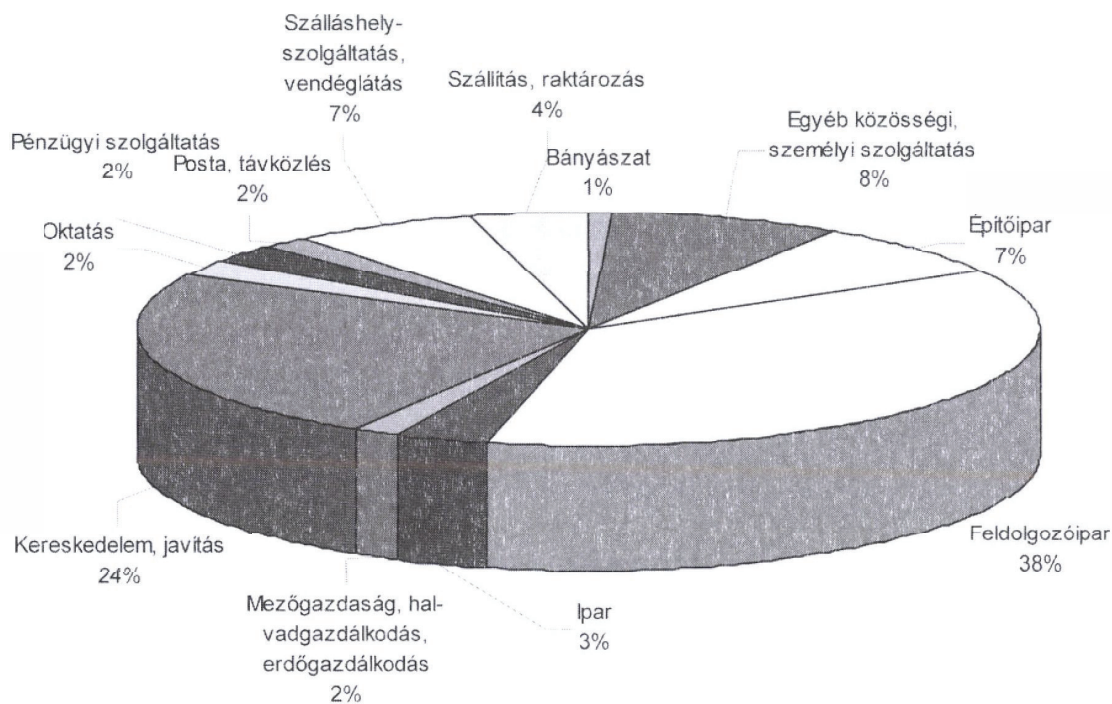


Forrás: A Karrierirodában működő vállalati adatbázis adatai alapján végzett saját kutatás

A képzésnek, illetve a vállalati adatbázis szakmastruktúrája közt nagyobb ellentétek feszülnek. Az e témával kapcsolatos adatokat az 5. ábra foglalja össze.

Ismeretes, hogy a Főiskola nagy múlttal rendelkezik a tanárképzés területén (bár mára számos nem tanári szakot is végezhetnek az itt tanulók). Ezért az Iroda vállalati adatbázisának a tartalma ma még aránytalannak ítéltető, hiszen mindössze 2%-ban található benne oktatási intézmény. Ez a terület mindenképpen kiegészítésre szorul. Ezen túlmenően viszont a tevékenységi kör már kevésbé problematikus: elsősorban feldolgozóipari és kereskedelmi cégekről nyújt információkat.

5. ábra: A vállalati adatbázisban szereplő cégek tevékenységi kör szerint

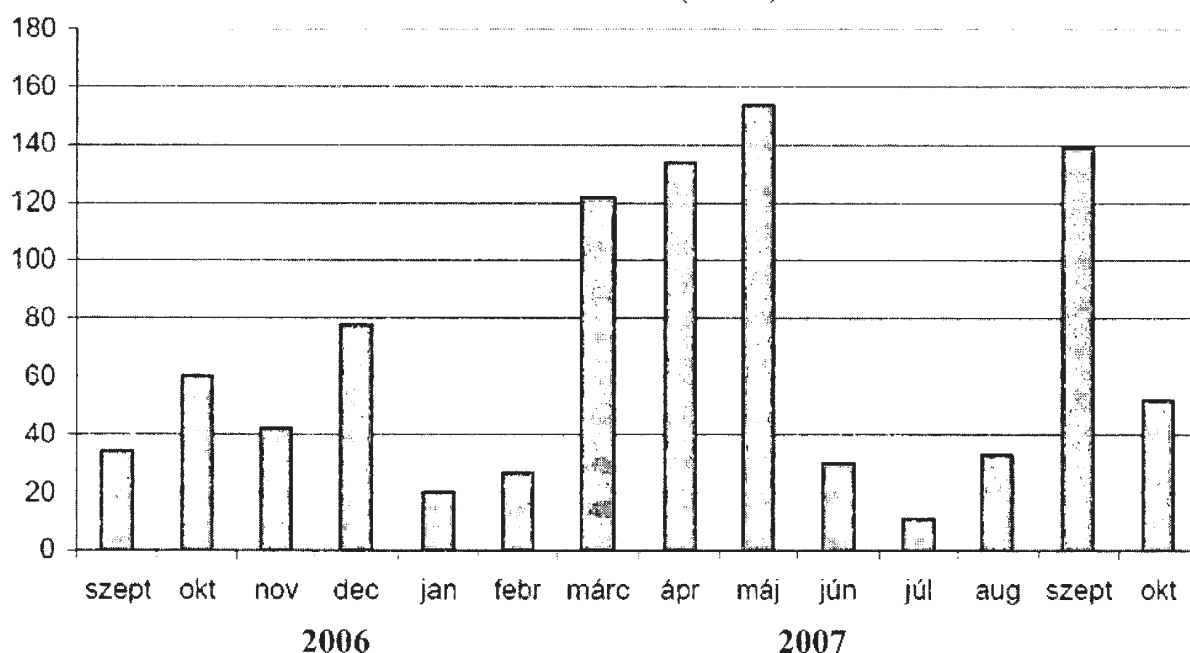


Forrás: saját szerkesztés

A Karrieriroda tevékenységei

Bár a Karrieriroda már 2006 szeptemberében megkezdte működését, a hivatalos megnyitóra október elején került sor. Azóta számos csatornán hívta fel a hallgatók és a cégek, vállalatok figyelmét tevékenységeire. A hallgatók érdeklődése kezdetben meglehetősen visszafogott volt, ami azzal magyarázható, hogy a tanév elején még nem érezték szükségét a munkakeresésre való felkészülésnek. Később az Iroda programjainak köszönhetően az aktivitásuk megnőtt, s különösen a félévi vizsgaidőszakot követően, a tanév utolsó 3 hónapjában volt magas. A nyári visszaesést követően az új tanévben újra fellendült a forgalom, ami az elsős hallgatók érdeklődésével indokolható. Az irodába az egyes hónapokban belátogató új érdeklődők számát a 6. ábra mutatja be.

6. ábra: A Karrieriroda új látogatóinak száma 2006. szeptember és 2007. október között (fő/hó)



Forrás: A Karrierirodában működő vállalati adatbázis adatai alapján végzett saját kutatás

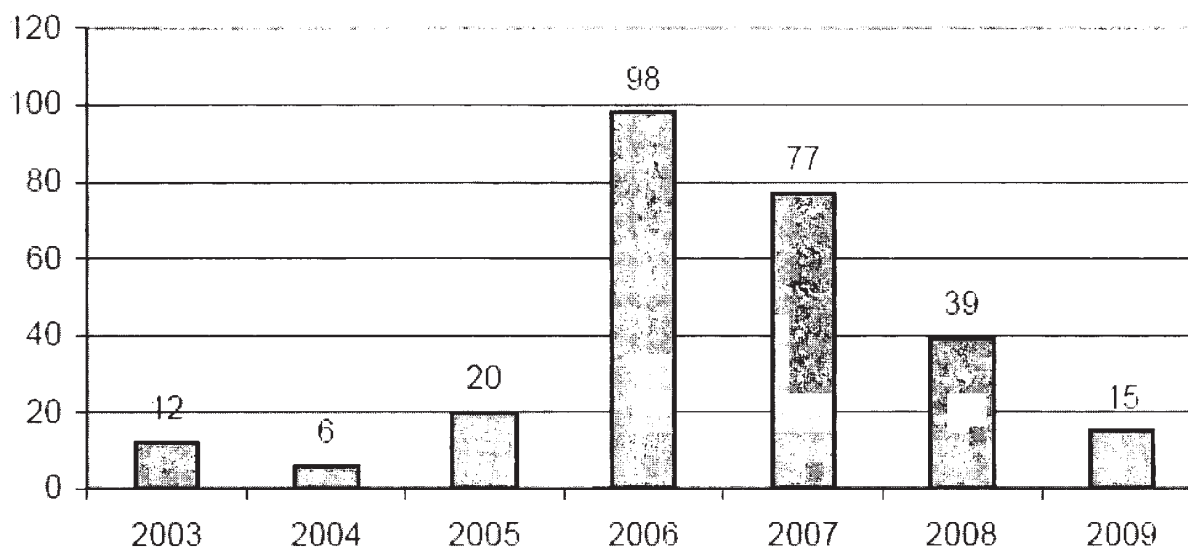
A 2007. márciusban a Kari napok keretein belül, és áprilisban a Regionális Állásbörze keretein belül lebonyolított előadás- és tréningorozatnak köszönhetően látványosan megugrott a Karrieriroda forgalma. A hallgatók szép lassan felfedezték az Irodát. Ezt igazolta a már említett, 100 válaszadó által kitöltött kérdőív is. Csak a válaszolók 10% jelezte ugyanis azt, hogy még egyáltalán nem hallott a szervezetről (ezek 60%-a szeretne több információval rendelkezni), és 75%-uk pontosan meg tudta adni azt is, hol kell ezt keresnie. Azok, akiknek már voltak ismereteik az Karrierirodáról, ezeket 58%-ban ismerőseiktől, 14%-ban tanároktól és 28%-ban a médiából szerezték. Figyelembe véve, hogy a kérdőívet csak jelenlegi hallgatók töltötték ki, és közülük is sokan először a médiából tájékozódtak, bizakodhatunk, hogy ugyanezen a csatornán a külsős pályakezdők és a vállalatok is nagy számban szereztek tudomást az intézményről.

A Karrieriroda havi rendszerességgel rendez különféle álláskereséssel kapcsolatos előadásokat, tréningeket és egyéb pályaválasztást segítő programokat. Ezek látogatottsága az idő múlásával egyre növekedett. Csúcspontnak az áprilisi Regionális Állásbörze bizonyult, ahol egy nap leforgása alatt 8 különböző előadáson, tréningen vehettek részt az érdeklődők. Ezeken a hallga-

tók átlagos létszáma 22 fő volt, ami még mindig nem nevezhető kiemelkedőnek. Nehéz mérni azonban azt, hogy hányan jártak a cégek standjainál. Csak azt tudjuk, hogy a Start Kiadó Kft. – ÁllásStart című ingyenes kiadványukért cserébe – regisztrációs lapot töltettek ki mindenki vel, aki meglátogatta az asztalukat, s összesen 267 főt regisztráltak. Ez jelentős szám.

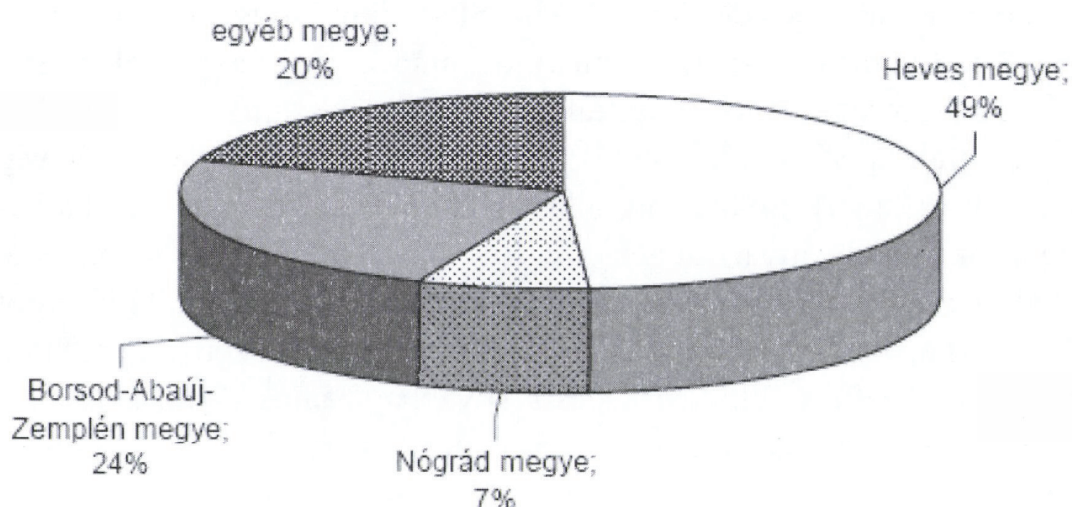
A regisztrált tájékozódók jelentős hányada éppen végző (vagy már végzett) hallgató volt (7. ábra). Sok olyan, állás nélküli levelező tagozatos hallgató is megjelent, aki tanulmányai mellett szeretne teljes munkaidős munkát találni. Erre utal az is, hogy az összes válaszadó közül 73% csak főállásban gondolkozott. Sajnos azonban csak alig több mint a felük rendelkezett gyakorlattal, ami nagyban megnehezíti az elhelyezkedést. Továbbá számos olyan álláskeresővel találkoztunk, akik nem itt tanulnak, vagy nem itt végeztek. Érdekes információ még a regisztráltak területi elhelyezkedési szándéka (8. ábra), mely szerint nagy részük a régióban kíván munkát vállalni, és így várhatóan a Karrierirodában is gyakran meg fog fordulni.

7. ábra: A Regionális Állásbörzén az Állásstart kiadványhoz regisztrált hallgatók/diplomások végzési ideje (fő/év)



Forrás: Az Állásstart kiadvány regisztrációi alapján saját szerkesztés

8. ábra: A Regionális Állásbörzén az Állásstart kiadványhoz regisztrált tervezett elhelyezkedési területe



Forrás: Az Állásstart kiadvány regisztrációi alapján saját szerkesztés

Következtetések, célok

Az előzőekben leírtak alapján egyértelmű igazolást nyert, hogy a Karrierirodára és annak szolgáltatásaira mind a hallgatók, mind az álláskereső diplomások körében igény van. Szükség van rá annak tükrében is, hogy az ország valamennyi jelentős felsőoktatási intézményében működik hasonló szervezet, és a leendő hallgatók megítélését befolyásolhatja az a tudat, hogy az iskolai végeztével (vagy akár tanulmányai közben) segítséget kapnak a sikeres elhelyezkedéshez.

Az „ügyfelek” többségükben elégedettek az Iroda szolgáltatásainak a minőségével. Ma mégis szinte minden területen valamilyen hiányosság is érzékelhető, főleg ha nem csak hazai, hanem nemzetközi példákat is megvizsgálunk. A továbbiakban ezért az Iroda fokozni fogja erőfeszítéseit egyrészt annak érdekében, hogy a hallgatók jobban megismerjék a szolgáltatásokat, másrészt azért, hogy további vállalatokkal vegye fel a kapcsolatokat. A már említett hazai felmérés alapján elmondhatjuk, hogy a legfontosabb fejlesztésre váró terület a kiadványé, hiszen az egri Karrieriroda is beletartozik abba a túlnyomó túlnyomó többségbe, mely nem rendelkezik a karrierszolgáltatások népszerűsítésének egyik leghatékonyabb eszközével, a saját nyomtatott vagy elektronikus kiadvánnyal. (Bíró Krisztina – Richard Maynard [2007], 46. oldal)

Elképzelések a hallgatók felé nyújtott szolgáltatásokkal kapcsolatban

Újszerű tréningrendszer vezettünk be ebben a félévben, mely 2-3 hetente jelent egy délutáni foglalkozást. Ez október elején indult, és egy előre felépített tematikán keresztül számos álláskereső tanáccsal látjuk el az érdeklődőket, akik emellett önismereti tréningeken vesznek részt, és sokat tanulhatnak meghívott vendégek gyakorlati tapasztalataiból. Már ehhez célszerű lenne egy saját kiadványt szerkeszteni és kiadni, mely nemcsak hasznos tanácsokat tartalmazna, hanem az adatbázisban lévő cégekről is egy-egy kivonatot. (Digitális formában érdemes lenne a honlapon mindenki számára elérhetővé tenni.) Érdemes azon is elgondolkodni, hogy ilyen életvezetési, pályaaorientációs és munkahely keresési képzés megvalósítható-e órarendi keretek között, hiszen a nálunk jóval előrébb tartó Egyesült Királyságban ennek már hagyományai vannak, sikeresen, eredményesen működik, melyhez önálló munkafüzetek is készülnek. Ennek segítségével valamennyi hallgató felvérteződik a szükséges tudással, kialakul a szükséges szemléletmód. Emellett érdekes lehetőség az informatikai alapú tanácsadás kialakítása is, melyre már hazánkban is történtek próbálkozások, de itt is inkább a nemzetközi példa az igazán előremutató: ilyen a sokak által elismert Angliában kidolgozott rendszer, a „Prospect Planner”².

Elképzelések a vállalatokkal való kapcsolattartás fejlesztése érdekében

Ezen a területen kiemelkedő jelentőségű az együttműködés a Heves Megyei Kereskedelmi és Iparkamarával, mely a kapcsolatot jelenti a Karrieriroda és a régió vállalatai között. Azonban elengedhetetlennek érzem, hogy a cégekkel ennél személyesebb kontaktust is kialakítsunk. Ehhez egy vállalati csomag összeállítása lehet a megoldás, mely tartalmazza az iroda feléjük nyújtott szolgáltatásainak, lehetőségeiknek az összefoglalását, amivel személyesen lenne szükséges a vezetőket vagy HR munkatársakat megkeresni. Bár egy ilyen beszélgetés megszervezése, a vállalathoz való bejutás nem egyszerű feladat, de sokkal jobban megismertethetjük ezáltal tevékenységünket, mint hirdetések, reklámok útján, és mindemellett a személyes ismeretség is kialakul.

Sajnos e kapcsolatteremtés és -ápolás rendkívül nehéz kérdés. Legnagyobb probléma, hogy a Karrieriroda mindössze egy főt foglalkoztat, így szinte minden ügyintézés csak az irodából végezhető, hiszen távolléte esetén rövidülne a

² Lásd www.prospects.ac.uk.

nyitvatartási idő, ami nagyon rosszat tenne az intézmény megítélésének. Ez mindenképp fejlesztendő terület, hiszen az ország területén működő szervezetek átlagosan 4 fővel dolgoznak, (Szegedi Tudományegyetemen 24 munkatárs végzi a feladatokat). (*Biró –Maynard* [2007], 41. oldal).

Általános fejlesztési lehetőségek

A közeljövő céljai között szerepel egy jól működő pályakövető rendszer, és az alumni program megvalósítása is, melyeknek kidolgozása jelenleg már elkezdődött. Ez utóbbiak és a fentebb említett elképzelések a Karrieriroda töretlen fejlődése érdekében többségében elengedhetetlenek, de sajnos valamennyi újabb anyagi erőforrások bevonását teszi szükségessé. Erre azonban jelen pályázat nem nyújt fedezetet, így ezt más forrásból kell majd biztosítani. Egyik utat – melynek előkészületeit már megtettük – újabb pályázatok elnyerésében látjuk. Másik lehetséges alternatíva lehet a vállalati „szponzoráció”, ami hazai szervezetek többségénél szintén nem megoldott, ám ehhez egy jelenleginél sokkal hatékonyabb céges kapcsolattartásra van szükség. Már annál is inkább, mert egy jó megítélésnek köszönhetően a vállalatok felé újabb szolgáltatások bevezetésére is sor kerülhet, mely a nemzetközi példákhoz hasonlóan szintén forrása lehet a működésnek.

Emellett a fejlesztések megvalósításához nélkülözhetetlennek tűnik az iroda személyzeti fejlesztése is, hiszen a felgyorsuló és megsokszorozódó feladatok legalább 2, de inkább 3 munkatárs aktív részvételét feltételezik. Kivitelezhető és költséghatékony megoldás lehet a hallgatók bevonása a munkába, mely mint egy Karrier-klub működne, ahol a közös munka során a munkatársak számos új ismerettel gazdagodhatnak amellet, hogy folyamatos segítséget nyújtanának társaiknak. Így a jelenlegi irodavezető egyes feladatokat megoszthatna velük, amelyekben inkább mint koordináló venne részt ezután, így a lényegesebb, nagyobb szakértelmet kívánó tevékenységekre nagyobb figyelem jutna. Sajnos a már többször is említett hallgatói passzivitás miatt ennek kialakítása nem egyszerű feladat: nemcsak motivált, hanem megfelelő személyiségi jegyekkel rendelkező munkatársakra van szükség. Később a pályázatokba számukra is beépíthető lenne az elvárható hallgatói juttatás, mely még motiváltabbá tehetné a jelentkezőket.

Magyarországon bár még nincs komoly múltja a Karrierirodáknak, de már megkezdődött egy hálózat kialakítása, mely óriási lökést adhat a működés hatékonyságában. Itt fontos, hogy ne egymással rivalizáló szervezetek dolgozzanak együtt, hanem valóban egymás segítése és kiegészítése legyen a cél. A ta-

pasztaátok átadására érdekes lenne akár a jelenlegieknel jóval több konferenciát is szervezni, de sajnos mindez forrás hiányában nehezen kivitelezhető.

Felhasznált irodalom

BIRÓ Krisztina – Richard MAYNARD [2007]: A felsőoktatási intézmények bázisán működő karrierszolgáltatási rendszerek feltérképezése és elemzése az Egyesült Királyságban és Magyarországon.



2016. 06. 01.